



Mercer

Verwertung von Biomasse in Bioprodukten für eine nachhaltigere Welt

Berufsbilder Forst & Holz – Wie kann das Cluster dem Fachkräftemangel begegnen?

Doreen Wolfram | 14.06.2023

Berufsbilder Forst und Holz und **Anforderungen**

Holzbearbeitungsmechaniker

Motorsägenschein

Holzkenntnisse

Forstwirte

Holztechniker

Handwerker

Baumaschinenführer

Anlagenkenntnisse

Fahrzeugführer

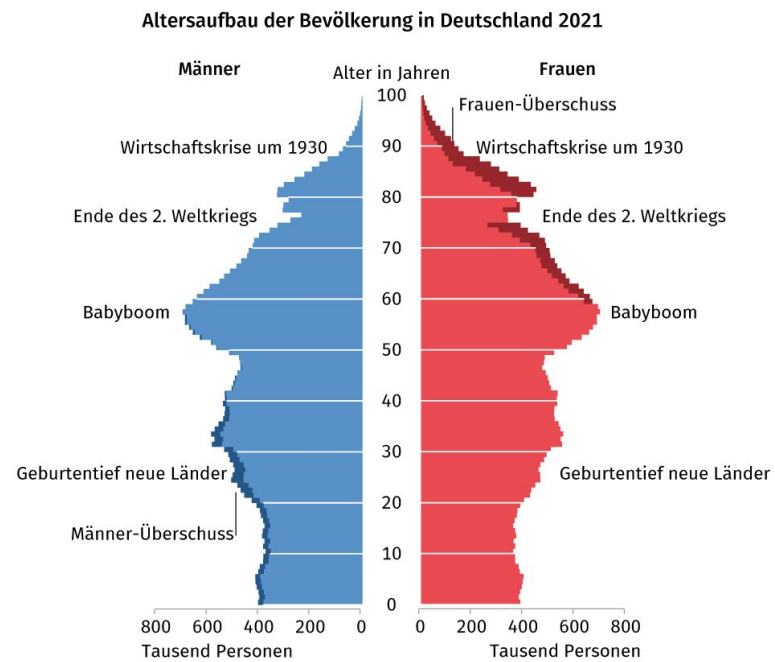
Kranschein

Qualitätsanforderungen

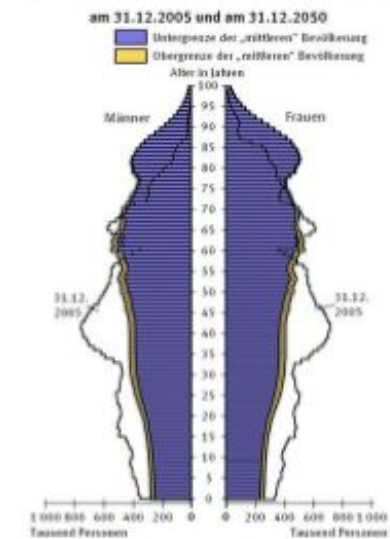
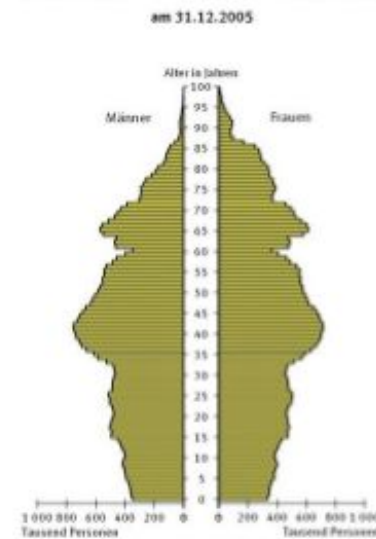
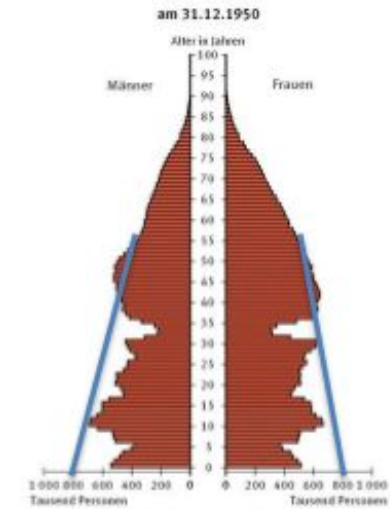
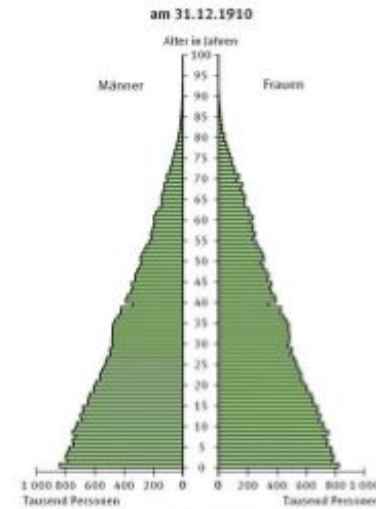
Anlagenbediener

Die Arbeitswelt im Wandel und die Herausforderungen in der Personalarbeit

- demographischer Wandel
- Fachkräftemangel



© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2022



Die Arbeitswelt im Wandel und die Herausforderungen in der Personalarbeit

- Altersstruktur:
 - Auffallend ist, dass die Zahl der älteren Menschen stetig steigt. Gleichzeitig nimmt die Bevölkerung im typischen Erwerbsalter deutlich ab.
 - die Altersstruktur weist unterschiedliche Zu- und Abwanderungen auf, die auf verschiedene Ereignisse in der Vergangenheit zurückzuführen sind (z.B. Weltwirtschaftskrise, 2. Weltkrieg)
 - Babyboomer, die Menschen, die Ende der 50er und 60er Jahre geboren wurden. Sie sind jetzt im Alter von über 50 Jahren und werden bald in Rente gehen.
 - im Alter um die 30 gibt es vergleichsweise viele Frauen und Männer - das sind die Kinder der Babyboomer
 - Einbruch in den 90er Jahren → niedrige Geburtenrate in Ostdeutschland und danach gibt es einen weiteren Rückgang der jüngeren Kohorten (Weggang der jungen Generation in andere Bundesländer, speziell in die alten Bundesländer)
- demografischer Wandel und der Fachkräftemangel sind derzeit die größten Herausforderungen

Die Arbeitswelt im Wandel und die Herausforderungen in der Personalarbeit

- durch Digitalisierung, Globalisierung, Automatisierung
Veränderung der Art der Arbeit und der Berufsbilder
- Entstehung von neuen Berufsbildern z.T. mit hohem
Spezialisierungsgrad
- Anforderungen an Ausbildung und Fähigkeiten ändern sich
- Transformation des Unternehmens als Reaktion auf die sich
verändernde Arbeitswelt
- allgemeine Unsicherheit durch Krisen (Corona, Angriffskrieg
Russland, Inflation, Rezession - Reaktion von Unternehmen
u.a. mit Produktionseinbrüchen, Kurzarbeit und
Kosteneinsparung, Neuorientierung)

Die Arbeitswelt im Wandel und die Herausforderungen in der Personalarbeit

- Qualifizierung der Mitarbeiter auf Grund der Veränderung der Art der Arbeit
- Veränderung der Bedürfnisse - "Generation Z"
- Identifikation mit den Unternehmen und den Tätigkeiten ist nicht mehr so hoch
- Bereitschaft, den Job zu wechseln ist gestiegen
- stärkere Durchmischung verschiedener Altersgruppen und neuer Zielgruppen in der Belegschaft (ältere Menschen, Frauen, Migranten)

Die Arbeitswelt im Wandel und die Herausforderungen in der Personalarbeit

- flexible Arbeitszeitgestaltungen (Teilzeit, Homeoffice, hybride Modelle)
- technische Ausgestaltung der Arbeitsplätze
- Erleichterung der Arbeitsabläufe durch neue Computerprogramme

Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen



- **Ausbildung, Qualifizierung und Förderung**
 - Ausbildung, Trainee-Programme, Programme für Quereinsteiger
 - regelmäßige Anpassung der Ausbildungsinhalte
 - Nachfolgepläne
 - Führungskräfte trainings
 - Entwicklung eigener Mitarbeiter

Aushang

Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen

Vom *Azubi* zum



Produktionsleiter Sägewerk



Mein Name ist Gerd Winn.

- 08/2001 - 06/2004* *Einstieg ins Unternehmen, damals noch Klausner Holz Thüringen GmbH, als Auszubildender zum Holzbearbeitungsmechaniker*
- 07/2004 - 09/2007* *Übernahme nach der Ausbildung als Facharbeiter in der Produktion*
- 10/2007 - 05/2008* *Ausbildung zum Sägewerksmeister am Lehrinstitut Rosenheim*
- 06/2008 - 12/2009* *Schichtleiter im Sägewerk*
- 01/2010 - 12/2011* *Mitarbeiter in der Produktionsplanung und -steuerung*
- 01/2012* *stellvertretender Produktionsleiter Sägewerk*
- 05/2019* *Produktionsleiter Sägewerk*

Warum arbeite ich gern bei Mercer Timber Products?

„Meine Arbeiten sind sehr vielfältig und abwechslungsreich. Da ist kein Tag wie der andere und es gibt jeden Tag eine neu zu meisternde Herausforderung. Außerdem begeistert mich der kollegiale Umgang miteinander. Auch in Hinsicht auf Weiterentwicklungsmöglichkeiten wird man in unserem Unternehmen gefördert.“

Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen

- **Diversity, Equity and Inclusion**

- Bildung von Arbeitsgruppen in den Werken
- Ziel: Gleichberechtigung der Geschlechter in einer respektvollen Arbeitsumgebung ohne Benachteiligungen oder Diskriminierung
- Attraktivität, auch für andere Zielgruppen, wie z.B. Frauen, erhöhen
- Mitarbeiterumfragen
- Renovierung Umkleide- und Sozialräume
- Sensibilisierung der Mitarbeiter - Vorurteilen entgegenwirken



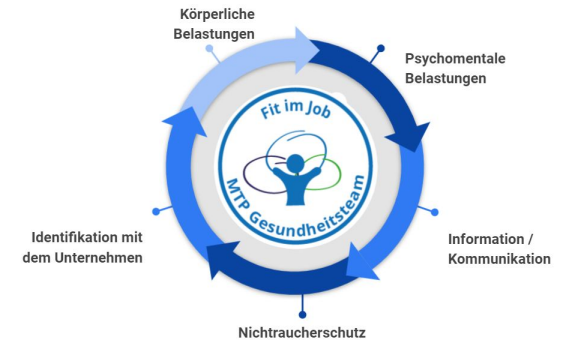
Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen

- **Gesundheitsmanagement**

- um Mitarbeiter zu beschäftigen und produktiv zu halten, insbesondere wegen der demografischen Herausforderungen
- Gesundheitsteam
- Kooperation mit Krankenkasse

- **Employer Branding**

- als Arbeitgeber auftreten, der Programm für Quereinsteiger anbietet, Mitarbeiter fördert
- Attraktivität, auch für andere Zielgruppen, wie z.B. Frauen, erhöhen
- Begeisterung für Berufe in der Sägewerksbranche wecken
- zielgruppengerechte Ansprache und kontinuierlicher Austausch mit Interessenten
- Transparenz:
 - Glaubwürdigkeit - Wer sind wir als Arbeitgeber?
 - Zukunftsfähigkeit - Wohin wollen wir als Arbeitgeber
 - Differenzierung - Was unterscheidet uns von anderen Unternehmen?



Maßnahmen zur Bewältigung der Herausforderungen

- **Anpassungen der Rahmenbedingungen und des Arbeitsumfeldes**
 - Digitalisierung von Prozessen
 - flexible Arbeitszeitmodelle (Homeoffice, Gleitzeit, Teilzeit)
 - agile Arbeitsweisen, die eigenverantwortliche Planung, Flexibilität, Lernen und Selbstverwirklichung miteinander verbinden
 - Verbesserung der Arbeitsbedingungen durch moderne Ausstattung und neue Technologien
 - Kantine/Betriebsrestaurant
 - einheitliche Arbeitskleidung fördert die Verbundenheit zum Unternehmen
 - Anpassung der Lohn-/Gehaltsstruktur, Sonderzahlungen
 - Teamevents, um das Zusammengehörigkeitsgefühl zu fördern
- **Mitarbeiterbindung**
 - Förderung und Entwicklung der Mitarbeiter (interne Programme - bedarfsorientiert an Aufgabe geknüpft)
 - Mitarbeiterbetreuung - zielgerichtete Einarbeitung, Mitarbeitergespräche, Feedback, Wertschätzung
 - Mitarbeiterumfragen

Fazit

- Erwerbsbevölkerung schrumpft
- Automatisierung steigt und unterstützt die Betriebe - Automatisierung wird die Menschen nicht ersetzen
- Automatisierung schafft neue Jobs
- Investition in Mitarbeiter, in Bildung und Qualifikation, um ausreichende Kompetenzen aufzubauen



Fragen?



Reisch - Fahrzeugbau
Rudolfsweg 14 84711 Chelmheim - Haidersbach
Tel.: 08431/1256, Fax.: 08431/1210
http://www.reisch-fahrzeugbau.de